

Alla metoder ska tas i bruk – Lösningar genom samarbete

Social- och hälsovårdsministeriets program
Partiellt arbetsföra med i arbetslivet
2013–2015

Slutrapport



Partiellt arbetsföra
med i arbetslivet

Innehåll

Förord	2
Inledning	3
Programmets syften	5
Vem är partiellt arbetsför?	6
Programmets verksamhetskoncept	6
Verksamhetskonceptets pilotprojekt	8
Programmets forskningsprojekt	9
Utbildningen av samordnarna för arbetsförmågan	10
Webbtjänsten	12
Lagändringar	13
Tankar som uppkommit vid programmets evenemang för intressenter	14
Programmets rekommendationer	16
Slutord	22
Bilaga 1. Expertgruppens sammansättning	24
Bilaga 2. Tack	25
Bilaga 3. Publikationer producerade av programmet	
Partiellt arbetsföra med i arbetslivet	26

Förord

Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet hade två huvudsyften: att förbättra de partiellt arbetsföras möjligheter att fortsätta arbeta eller få sysselsättning och att minska fördomarna om partiell arbetsförmåga.

Programmet genomfördes på initiativ och under ledning av social- och hälsovårdsminister Paula Risikko. Programmets kärngrupp fanns inom ministeriet, men för att programmet skulle lyckas behövdes ett omfattande samarbetsnätverk av experter. Med pilotarbetsplatsernas medverkan genererade programmet betydelsefulla praktiska resultat. En väsentlig del av programmet utgjordes av dess forskningsdel.

Programmet bevisade och signalerade att man med rätt åtgärder kan stärka partiell arbetsförmåga och på ett betydande sätt stödja partiellt arbetsföra att klara sig i arbetslivet.

Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet avslutades i slutet av 2015, men projektet upphörde inte där. Slutseminariet var en stor halvtidsgala. Arbetet med programmet fortsätter nämligen i form av spetsprojektet Vagar in i arbetslivet för partiellt arbetsföra, under ledning av social- och hälsovårdsminister Hanna Mäntylä.

överdirektör Leo Suoma,
social- och hälsovårdsministeriet

Inledning

Slutrapporten för programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet (2013–2015) redogör för vad man gjorde inom programmet, vilka utmaningarna är för partiellt arbetsföra att få sysselsättning och fortsätta arbeta och hur man löste dessa utmaningar inom programmet, vad programmet lyckades med och vad man måste fortsätta arbeta med framöver.

Bakom texten finns flertalet partiellt arbetsföra personer med sina egna historier, teamet som genomförde programmet i praktiken, åtskilliga yrkesutbildade inom servicesystemet och programmets omfattande samarbetsnätverk, som aktivt deltog i arbetet med programmet och med att förbättra sysselsättningen av partiellt arbetsföra.

Programmet genomfördes på policyenheten vid social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelning och ingick i arbetarskyddsavdelningens arbete.

Programteamet bestod av följande personer:

- ledare för programmet, Päivi Mattila-Wiro
- projektchef Raija Tiainen,
från och med 23.2.2014 projektchef Leila Partanen-Salosto
- forskningschef Nina Nevala
- ekonomiansvarig Niina Kiviaho
- forskare Mirkka Vuorento
- informatör Anne Koskela
- sekreterare Eija Yliaho.

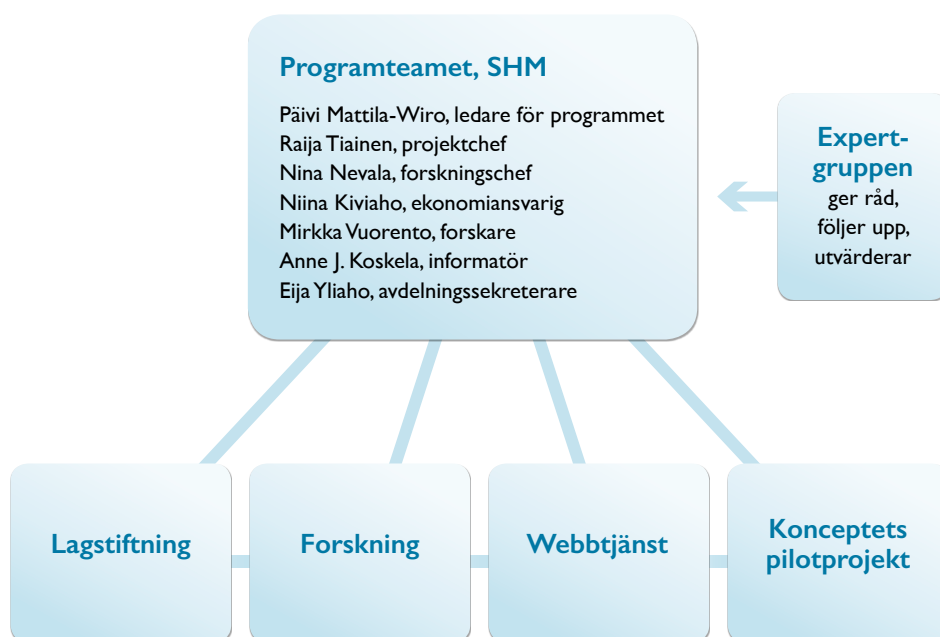
Programteamet ansvarade för programmets planering, tidtabell, genomförande, resursfördelning, budget, kommunikation, forskning, samarbete med intressenter, evenemang, publikationer och rapportering.

Teamet hade hjälp av en stor expertgrupp. Expertgruppens sammansättning presenteras i bilaga I. Medlemmarna i expertgruppen hade till uppgift att lägga fram förslag och ge respons på programmet innehåll och genomförande, bistå med expertis inom sitt ämnesområde, fungera som en länk mellan programmet och sin bakomliggande organisation och kommunicera om programmet till intressenterna. Expertgruppen sammanträdde fem gånger under programmets gång.

Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet baserades på Markku Lehtos och Jorma Rantanens rapport "Toimintakonsepti osatyökykyisten työllistymiseksi"

(Verksamhetskoncept för att stöda sysselsättningen bland de partiellt arbetsföra) (Social- och hälsovårdsministeriet rapporter och pro-memorior 2013:29). I Lehtos och Rantanens rapport presenterades ett verksamhetskoncept för att stödja partiellt arbetsföra att få sysselsättning och fortsätta arbeta. Det var detta koncept som utfördes som pilotprojekt i programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet. Konceptet vidareutvecklades i programmet utifrån den information och de erfarenheter som pilotprojekten och forskningsarbetet resulterade i.

Programmet byggde på fyra omfattande helheter: lagstiftning, forskning, en webbtjänst och verksamhetskonceptets pilotprojekt (figur 1). Helheterna var nära sammanlänkade med varandra och genomfördes parallellt under hela programmet.



Figur 1

Programmets syften¹

Det huvudsakliga syftet med programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet var att

- förbättra möjligheterna för partiellt arbetsföra att fortsätta arbeta eller få selsättning
- minska fördomarna om partiellt arbetsföra.

Programmets övriga syften var att

- identifiera god och överförbar praxis inom verksamheten med samordnare för arbetsförmågan i olika organisationer
- identifiera olika utmaningar med att använda och kombinera metoder och tjänster samt att hitta lösningar på dem
- skapa en nationell webbtjänst med heltäckande information om de metoder, tjänster och förmåner som främjar partiellt arbetsföra att fortsätta arbeta och komma in i arbetslivet
- ge förslag på hur service- och förmånssystemet kan förbättras eller på nödvändiga lagändringar
- aktivt informera rätt målgrupper om verksamhetskonceptets utveckling och ibruktagande.

Grundtanken bakom programmet var att alla har rätt till ett arbete. Sett ur ett samhällsperspektiv utmanar den åldrande befolkningen hela tiden hållbarheten i den offentliga ekonomin. Därför måste yrkeskarriärerna förlängas och alla medborgares kunskaper och yrkeskompetens måste utnyttjas. Av alla finländare i arbetsför ålder har 1,9 miljoner personer någon kronisk sjukdom eller skada. Ca 600 000 personer bedömer själva att sjukdomen eller skadan påverkar deras arbete eller möjligheter att få arbete. Av dessa har 400 000 personer arbete, medan 200 000 personer befinner sig utanför arbetslivet. Även en mindre nedsättning av arbetsförmågan leder alltför ofta bort från arbetsmarknaden, trots att man i allmänhet behåller en del av sin arbetsförmåga.

De partiellt arbetsföra utgör en stor arbetskraftspotential. Det är viktigt att selsättningen av partiellt arbetsföra stöds med tanke på dels individens utkomst, välbefinnande och delaktighet, dels hållbarheten i ekonomin och utbudet på arbetskraft.

¹ I den här rapporten används termen metodurval, som avser de tjänster och förmåner som partiellt arbetsföra erbjuds inom servicesystemet: Figur 2. Verksamhetskonceptet för programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet. Dessutom används termen servicesystemets aktörer, som avser servicesystemets delar dvs. serviceproducenterna, vilka är de praktiska aktörerna. De yrkesutbildade inom servicesystemet är yrkespersoner som bl.a. hjälper, stödjer, vårdar och handleder klienten och hanterar klientens förmåner.

Vem är partiellt arbetsför?

Med partiellt arbetsför avses en person som har kvar en del av sin arbetsförmåga. Om vi riktar blicken mot partiell arbetsförmåga ser vi en förändring från fokus på sjukdom och skador till fokus på arbetsförmåga.

De vanligaste orsakerna till partiell arbetsförmåga är sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och psy-kiska problem. De partiellt arbetsföra är dock en mycket heterogen grupp. Partiell arbetsförmåga berör personer i olika åldrar, med olika utbildningar och yrken och med olika bakgrund. Deras sym-tom och arbetsförmåga kan variera kraftigt.

Partiell arbetsförmåga kan vara relaterad till arbete i allmänhet eller till specifika arbetsuppgifter. Den partiella arbetsförmågan är individuell och bunden till orsaken till partiell arbetsförmåga samt till arbetet och arbetskraven. Om hälsan och andra individuella faktorer är i balans med arbetskraven är personen inte partiellt arbetsför, utan arbetsför.

Arbetet har många betydelser i en människas liv. Det skapar ekonomisk trygghet, social samhörighet och känslan av att man behövs och är betydelsefull. Arbetet främjar hälsan och minskar fattigdomen. Arbetslöshet kan leda till partiell arbetsförmåga och partiell arbetsförmåga kan öka arbetslösheten.

Programmets verksamhetskoncept

Det finns många olika metoder, tjänster och förmåner som kan stödja partiellt arbetsföra att fortsätta arbeta och få sysselsättning, men dessa används osammanhängande och separat från varandra. I början av programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet utkristalliserades åtminstone två orsaker till den ineffektiva användningen av servicesystemet:

1. De yrkesutbildade som arbetar inom servicesystemet har inte tillräcklig kompetens och känne-domen om metodurvalet är för dålig.
2. De yrkesutbildade som arbetar inom servicesystemet samarbetar för lite.

Syftet med verksamhetskonceptet som utvecklades inom programmet var att säkerställa att dessa orsaker undanröjs och att det finns en enhetlig, fungerande servicekedja för partiellt arbetsföra som resulterar i att de får nödvändig hjälp och antingen stannar kvar i sitt arbete eller får sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Verksamhetskonceptet omfattade partiellt arbetsföra både i och utanför arbetslivet.

Idén bakom verksamhetskonceptet var att en samordnare för arbetsförmågan och den partiellt arbetsföra tillsammans skräddarsyr en helhet av de tillgängliga metoderna, förmånerna och tjänsterna, vilken uppfyller den partiellt arbetsföra personens behov. Tanken var att man med rätt åtgärder kan ge den partiellt arbetsföra betydelsefullt stöd i att få sysselsättning och fortsätta arbeta. Samordnaren för arbetsförmågan utses av arbetsgivaren eller arbets- och näringsbyrån. Det är viktigt att man förtydligar ansvaren, annars leder bra metoder inte till önskat resultat. I verksamhetskonceptet uppmärksammades att sysselsättningsprocesserna var olika för personer som arbetade och för arbetssökande, men att målet var detsamma: möjligheten att få arbeta. Som stöd för sitt arbete behöver samordnaren för arbetsförmågan ett starkt expertnätverk och aktuell information om de tjänster och förmåner som erbjuds partiellt arbetsföra, om hur effektiva de tillgängliga metoderna är och om forskningen relaterad till partiell arbetsförmåga. Därför skapade man en webbtjänst för verksamhetskonceptet. Webbtjänsten innehåller aktuell information om alla metoder och hur de kan kombineras (figur 2).



Figur 2. Verksamhetskonceptet för programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet.

De metoder som finns i servicesystemet för att sysselsätta partiellt arbetsföra eller få dem att fort-sätta arbeta kan delas in i sex huvudkategorier som omfattar tiotals möjliga skraddarsydda kombi-nationer: metoder på arbetsplatsen, hälso- och sjukvård och socialtjänster, rehabilitering, utbildning, arbetskraftsservice och socialskydd.

Hela verksamhetskonceptet utvecklades och testades i programmens pilotprojekt och forskningsprojekt i samarbete med arbetsplatser, arbets- och näringsbyråer, företagshälsovårdsenheter, läroanstalter och det övriga samarbetsnätverket.

Verksamhetskonceptets pilotprojekt

Pilotprojekten i programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet förlades till tre områden: Birkaland (Tammerforsregionen), Södra Österbotten och Nyland. Till pilotobjekt valde man 12 organisationer som kunde utses en samordnare för arbetsförmågan med hänsyn till organisationens önskemål, verksamhet och resurser. Pilotobjekten bestämde själva sitt utvecklingsområde, som skulle ha anknytning till de partiellt arbetsföras ställning, arbetsuppgifter och arbetssituation i organisationen. Pilotobjekten var också villiga att delta i programmens forskningsprojekt som genomfördes parallellt med försöks- och utvecklingsarbetet. Pilotarbetsplatsens utsedda samordnare för arbetsförmågan såg till att även organisationens övriga personal och samarbetsnätverk kunde införlivas i försöken.

Pilotarbetsplatserna var:

Altia Abp
Etelä-Pohjanmaan Osuuskauppa
Syd-Österbottens sjukvårdsdistrikt
Södra Österbottens arbets- och näringsbyrå
Birkalands arbets- och näringsbyrå
RTK-Palvelu Oy
Suomen Terveystalo Oy
Suupohjan Peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä
Tammerfors stad
Tredu, Tampereen seudun ammattiopisto
Tullinkulman työterveys
Nylands arbets- och näringsbyrå.

Syftet med pilotprojekten var att testa programmets verksamhetskoncept och samordnarens arbets-beskrivning och arbete i olika typer av organisationer. Dessutom ville man identifiera olika utmaningar med att använda och kombinera metoderna och tjänsterna och hitta nya lösningar på dessa utmaningar. Syftet var också att testa och utarbeta nya sätt för att stödja partiellt arbetsföra att fort-sätta arbeta och få sysselsättning. Samtidigt lade man fram förslag på hur lagstiftningen kunde utvecklas. Utöver detta samlade man in användarorienterad information för att utveckla programmets webbtjänst.

Alla pilotobjekt deltog aktivt och engagerade sig i programmets syften. Pilotobjekten vågade testa nya tillvägagångssätt och byggde upp fungerande samarbetsnätverk. Pilotarbetsplatsernas samordnare för arbetsförmågan deltog dessutom i programmets evenemang, arrangerade egna evenemang på temat partiellt arbetsföra, berättade om sitt utvecklingsarbete i facktidskrifter och medier, höll föredrag på åtskilliga av programmets evenemang och fungerade som inofficiella mentorer åt nya samordnare för arbetsförmågan. Samordnarna fortsätter sitt arbete även efter programmet genom att sprida ny kunskap och god praxis i hela landet.

Programmets forskningsprojekt

I forskningsprojektet för programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet undersöktes hur det nya verksamhetskonceptet genomfördes i pilotobjektens verksamhetsmiljöer och vad pilotarbetsplatsernas ledning och samordnare för arbetsförmågan samt samordnarnas klienter ansåg om fördelarna med konceptet. Studien genomfördes som en multimetodstudie. Inför studien intervjuades 31 chefer och samordnare för arbetsförmågan samt sju klienter till samordnarna. Ekonomiska nyckeltal från 2012–2015 samlades in från sex organisationer och en ekonomisk scenarioanalys gjordes av yrkeskarriären för en partiellt arbetsför person.

De intervjuade ansåg att de partiellt arbetsföra personernas delaktighet i arbetslivet möjliggjordes av samma faktorer som för andra människor, dvs. en bra utbildning, yrkeskompetens, arbetsmotivation och språkkunskaper. I fråga om sysselsättning ansåg man att det är viktigt att personen tror på sina egna möjligheter till inlärning och är intresserad av att lära sig nya saker. Chefen på arbetsplatsen är den partiellt arbetsföra personens viktigaste stöd och möjliggörare. De yrkesutbildade borde dock ha större kännedom om partiell arbetsförmåga, tillgängliga tjänster och beprövade lösningar.

Personerna som varit samordnarnas klienter upplevde att de fick vara med och skapa sina egna möjligheter. De upplevde mestadels att samarbetet med samordnaren var jämställt, förtroligt och lösningsorienterat och att det skedde vid rätt tid-

punkt. De partiellt arbetsföra betraktade samordnaren som sin representant mellan arbetsplatsen och övriga parter. Samordnaren hjälpte också arbetsge-menskapen att ta emot partiellt arbetsföra arbetstagare.

Arbetsplatserna som deltog i programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet utvecklade nya sätt att stödja partiellt arbetsföra att få sysselsättning och fortsätta arbeta. Lösningarna var inriktade på ledarskap, kompetensutveckling, starkare samarbeten och utveckling av arbetsredskapen. Service-processen för den partiellt arbetsföra klienten preciserades under försöket och innehöll fyra faser: klienten hänvisades till tjänsterna; servicebehovet utreddes och åtgärder planerades; tjänster, metoder och förmåner utnyttjades och processen samt resultatet utvärderades. Under programmets gång identifierades de partiellt arbetsföra snabbare och de fick ta del av tjänsterna i ett tidigare skede. Användningen av metodurvalet blev mer varierat och samarbetet inom organisationen och med andra aktörer ökade.

De ekonomiska talen som samlades in från arbetsplatserna beskrev utvecklingen på längre sikt och visade att organisationerna som deltog i programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet var före-gångare sedan tidigare. Redan vid start var de i många avseenden bättre än kontrollorganisationerna och de utvecklade sin verksamhet och varierade sitt stöd till de partiellt arbetsföra ytterligare under programmets gång. Detta gav positiv effekt även på arbetsplatsens ekonomiska tal. En fallstudie visade dessutom att det ur både mänskligt och ekonomiskt perspektiv lönade sig med yrkesutbildning och arbetslivsrehabilitering av en person som skadat sig som ung.

Utbildningen av samordnarna för arbetsförmågan ²

Som en del av programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet utbildades samordnarna för arbetsförmågan i sin uppgift. Utbildningen planerades inom JAMIT-projektet, som drevs av Stiftelsen för Rehabilitering, och genomfördes i samarbete med programmet. Utöver utbildningen fick samordnarna handledning i hur de kunde utveckla sitt arbete och sprida nya tillvägagångssätt i sin bakom-liggande organisation. Det handlade om att uppdatera och förnya kunskaper, färdigheter och arbets-sätt. Målet var att förändra både klientarbetet och resultaten som uppnåddes genom samarbete. I förändringsprocessen ingick det att skapa samarbetsnätverk för samordnarna för arbetsförmågan och att förnya tillvägagångssätten i nätverken.

² Citaten är respons från utbildarna och samordnarna som deltog i utbildningen, och som de gav under utbildningstiden.

Ett starkt skäl till utbildningen var att kompetenskraven på de yrkesutbildade som arbetar inom ser-vicesystemet hela tiden har ökat och delvis även förändrats. De yrkesutbildade personerna ska ha rätt att uppdatera sina kunskaper och få nya arbetsredskap till sitt krävande arbete.

”Den yrkesmässiga glöden hade falnat sedan länge. Under utbildningen fick jag en helt ny syn på mitt arbete.”

I och med utbildningen ökade samordnarnas kunskap om hur metodurvalet kan användas och de fick en bättre uppfattning om de partiellt arbetsföra och deras behov. Utbildningen ansågs vara mycket viktig och aktuell. Enligt deltagarna fick utbildningen dem att inse hur stor frågan om parti-ell arbetsförmåga är och i vilken omfattning den berör människor. Utbildningen gav dem förståelse för hur mycket arbetsförmågan varierar, hur arbetsgivaren ser på frågan och hur viktigt samarbetet med arbetsgivarna är. Den största behållningen ansågs vara att utbildningen utvidgade samarbetet mellan aktörerna och skapade nya nätverk.

”Samarbetet har intensifierats.”

Under utbildningen intensifierades samarbetet och det uppstod gemensamma strukturer över för-valtningsgränserna. Enligt responsen gav utbildningen stora fördelar i form av nätverksbildning och nya kunskaper och färdigheter; man har fått ett ansikte både på okända och på sedan tidigare kända aktörer. Verksamhetsfältet har förtydligats när man har fått upp ögonen för gemensamma klienter och det arbete som andra utför.

”Det är alltid en fördel att få ett ansikte på ett namn.”

Ett av målen med utbildningen var att stödja regional nätverksbildning mellan olika aktörer. Med Jukka Ahtelas ord:

”Aktörerna ska hjälpa klienten från en ny position.”

Mötet mellan en yrkesutbildad och en klient kan påverka hela klientens liv. Vid mötet är det viktigt att visa uppskattning och respekt för den andra personen, acceptera personens val och vara lyhörd för hans eller hennes önskemål. I klientarbetet är relationen i bästa fall en dialog där ingen har vet-skap om slutresultatet, utan där man söker idéer och riktningar tillsammans.

”Om någon kan säga hur man får en djupare kontakt med klienten.”

Inom utbildningen betonades det lösningsorienterade arbetssättet. I ett lösningsorienterat arbetssätt fokuserar man på möjligheter och lösningar. Genom att visa respekt och bygga en förtrolig relation kan man få en djupare kontakt med en annan människa. Fokus ligger på helheten; när det gäller människan, metoderna som tjänsterna tillhandahåller och det eftersträlvade jobbet. Ett lösningsorienterat arbetssätt sätter klientens styrkor och resurser i centrum.

Webbtjänsten

Som stöd för användningen av verksamhetskonceptet i programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet beslöt man att skapa en elektronisk databank som var öppen för alla. Arbetet med databanken inleddes under programmets gång och det fortsätter under 2016–2018 i spetsprojektet Vågar in i arbetslivet för partiellt arbetsföra, som är ett av spetsprojekten för Sipiläs regering. Tjänsten ska testas i slutet av 2016.

I webbtjänsten samlas uppdaterad information om alla tjänster och förmåner. Webbtjänsten utarbetas genom partnerskap. Fördelarna med partnerskap är att arbetet blir effektivare, att innehållsproduktionen förtydligas och att ansvaret och förpliktelserna fördelas på flera parter. Partnerskap är kostnadsmässigt mer fördelaktigt än andra produktionssätt. Genom partnerskap kan man dessutom få innehållet i webbtjänsten att uppfylla de verkliga behoven hos de partiellt arbetsföra och de parter som stödjer dem att fortsätta arbeta eller få sysselsättning.

Man sökte partner genom en öppen ansökan och en inbjudan till ett informationstillfälle där aktörer som var intresserade av partnerskap deltog. Aktörerna blev ombedda att lämna en skriftlig redogörelse för vad de var intresserade av att göra för att realisera webbtjänsten och att ange om de var beredda att ta rollen som webbtjänstens "hemmabas". Nationellt kända aktörer med en stabil position och branschkompetens anmälde sitt intresse för att genomföra webbtjänsten.

Till huvudansvariga valdes alla de tre parter som anmält sitt intresse att vara hemmabas för webbtjänsten: Stiftelsen för Rehabilitering, Vates och Försäkringsbranschens rehabilitering FBR. Som ett resultat av förhandlingar mellan dessa tre aktörer och på programmets samtycke utsågs Stiftelsen för Rehabilitering till hemmabas och Vates och FBR till utvecklingspartner. Stiftelsen för Rehabilitering ansvarar för genomförandet av webbtjänsten. Genomförandet följs upp och stöds av en separat styrgrupp, där även social- och hälsovårdsministeriet finns representerat. Beträffande underhållet samarbetar social- och hälsovårdsministeriet med parterna, producerar innehåll och hjälper till att hitta finansieringslösningar.

Lagändringar

I programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet har man gett förslag på lagändringar som underlättar för partiellt arbetsföra att fortsätta arbeta eller få sysselsättning. Samtidigt har man utvärderat hur Arbetskraftsservicen för partiellt arbetsföra fungerar. Förslagen på lagändringar bereddes av en arbetsgrupp vid Social- och hälsovårdsministeriet som leddes av överdirektör Outi Antila (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2013:37).

Nedan listas de lagändringar som är relaterade till programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet och som har trätt i kraft eller ska träda i kraft:

Fortsatt möjlighet att lämna invalidpension och sjukpension vilande.

Lagen om främjande av sjukpensionärers återgång i arbete (738/2009), i kraft till den 31 december 2020

Mildrade krav för att bevilja yrkesinriktad rehabilitering.

Lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ändringen trädde i kraft den 1 januari 2014

Förlängning av perioden med partiell sjukdagpenning till 120 dagar.

Sjukförsäkringslagen (1224/2004), ändringen trädde i kraft den 1 januari 2014

Rätt att studera i liten skala under sjukdagpenningperioden.

Sjukförsäkringslagen (1224/2004), ändringen trädde i kraft den 1 januari 2015

Närmare utredning av möjligheterna till rehabilitering innan avgörandet om sjukpension.

Arbetspensionslagarna och folkpensionslagen (568/2007), ändringarna trädde i kraft den 1 januari 2015

Partiellt rehabiliteringsstöd som beviljas av Folkpensionsanstalten.

Lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ändringen trädde i kraft den 1 oktober 2015

Ändring av termen medicinsk rehabilitering för gravt handikappade till krävande medicinsk rehabilitering och bortskaffande av handikappbidragets bundenhet.

Lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ändringen trädde i kraft den 1 januari 2016

Höjning av ersättningsnivån för rehabiliterande psykoterapi för vuxna.
Statsrådets förordning om ersättningsnivån för rehabiliterande psykoterapi (1469/2015), trädde i kraft den 1 januari 2016

Höjning av nivån och åldersgränsen för rehabiliteringspenning för unga.
Lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005), ändringen föreslås träda i kraft den 1 januari 2017

Tankar som uppkommit vid programmets evenemang för intressenter ³

Inom programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet bedrevs ett omfattande samarbete med intressenter. Programmet ordnade seminarier i de tre pilotlandskapen, ett gemensamt diskussionstillfälle för expertgruppen och övriga aktörer, flera mindre möten för intressenter samt inledande och avslutande evenemang för programmet. I dessa evenemang deltog hundratals intresserade. Dessutom har programmet tagits upp på många nationella evenemang och teammedlemmarna har varit talare i paneler, på seminarier och under utbildningsdagar. Representanterna för programmet har sammanlagt deltagit i närmare hundra evenemang under 2013–2015.

Vid alla dessa möten uppstod givande och nyttiga diskussioner om sysselsättningen av partiellt arbetsföra. I det här kapitlet tar vi upp några av de frågor som har diskuterats:

Utmaningarna med att sysselsätta partiellt arbetsföra och få dem att fortsätta arbeta ansågs vara det splittrade servicesystemet, de bristande kunskaperna om hur metodurvalet kan användas, avsaknaden av personligt stöd till partiellt arbetsföra personer, den knappa flexibiliteten i arbetslivet och tjänsterna; och problemen med attityder och flitfällor.

”Tjänsterna är inte flexibla. Det måste till ett öppet och fungerande samarbete mellan aktörerna. Ett resultatrikt arbete och obrutna servicekedjor förutsätter ett nära samarbete. Partnerskapet måste utökas – frågan är hur väl serviceprocesserna fungerar och om det har uppstått förtroende så att samarbetet kan löpa smidigt.”

³ Citaten kommer från personer som har deltagit vid programmets evenemang och möten.

”Det finns fortfarande fällor som människor faller i: Om bostadsbidraget dras in och man har små inkomster lönar det sig inte att arbeta. Om människor fick resorna betalda skulle de åtminstone kunna ta sig till jobbet. Det kan leda till återbetalningskrav att lämna sjuk- eller invalidpension vilande eftersom uppföljningen av förvärsinkomsten sker i efterhand och man inte kan följa upp den själv. Alla dessa omständigheter förhindrar sysselsättning. Ekonomiskt sett är det sämre att arbeta med partiell sjukdagpenning än att ha sjukdagpenning på heltid. Det måste vara lönsamt att jobba i alla situationer.”

Det är en viktig uppgift att höja kompetensen hos de yrkesutbildade som arbetar inom ser-vicesystemet; vi behöver kunskap, nya infallsvinklar och nya färdigheter.

”Hela systemet måste ändras. Samordningen är en enorm utmaning för yrkespersonalen. Modellen med samordnare för arbetsförmågan måste spridas. Den lyfter fram arbetsförmågan och samarbetet i centrum. Det är viktigt att den partiellt arbetsföra personens stödbehov kartläggs och kartläggningen måste göras av någon kunnig person. Man måste få tillgång till tjänsterna på ett smidigt sätt och metoderna måste utnyttjas i tid. Hur kan man säkerställa att arbetslösa och arbetande får tillgång till yrkesinriktad rehabilitering? Tillräckligt många yrkesutbildade som arbetar för aktörerna måste utbildas i användningen av metodurvalet.”

Situationen för arbetslösa personer med partiell arbetsförmåga ansågs vara svårare än för dem som arbetade, även om utmaningarna med partiell arbetsförmåga i sig är desamma. Arbetslöshet, försämrad hälsa och nedsatt arbetsförmåga triggar varandra. Partiellt arbetsföra löper större risk än andra personer att bli kvar i arbetslöshet.

”Arbetslöshet lamslår människor. ’Tidsfördriven’ måste upphöra, alla vill ha ett riktigt jobb. Det är viktigt att hälso- och sjukvården för arbetslösa sammankopplas med företagshälsovården. Inom den kommunala hälso- och sjukvården behövs det en läkare som är specialiserad på arbetslösa med partiell arbetsförmåga. När man slutar ett arbete borde företagshälsovården göra en uppsägningsundersökning.”

Inom primärvården, socialförvaltningen och arbets- och näringsjänsjerna identifieras inte alltid nedsatt arbets- och funktionsförmåga. Den nuvarande offentliga bas-servicen uppfyller inte behoven hos arbetslösa med partiell arbetsförmåga på ett tillräckligt bra sätt.

”Hur kan man inom rehabiliteringen säga att det är dags för pension! Varför får man inte yrkesvägledning om man jobbar, trots att man håller på att bli av med jobbet och har förlorat en del av sin arbetsförmåga? Det behövs en palett av tjänster som upp-rätthåller funktionsförmågan.”

”Färre diagnoser – fler lösningar. Rehabiliterande åtgärder i stället för sjukskrivningar.”

Framför allt små och medelstora företag kan ha bristande kunskaper om metoderna för att stödja arbetsförmågan hos partiellt arbetsföra.

”Utmaningen är små företag som inte kan köpa in hjälp från en samordnare för arbetsförmågan eller en person som gör motsvarande arbete för att lösa situationen för partiellt arbetsföra.”

”De alternativa kostnaderna måste synliggöras. Vi har inga prognoser för hur vi bör agera.”

”Det behövs en morot för att anställa partiellt arbetsföra.”

”Jag fick ingen sysselsättning och hade bara ett alternativ: att bli företagare. Jag har slitit hårt och sysselsätter även partiellt arbetsföra.”

”Det behövs utbildningar även för småföretagare som är i behov av kunskap och handledning utifrån. Småföretagarna behöver en avgiftsfri utbildning eftersom de har svårt att finansiera utbildning i metodurvalets nätverk.”

Programmets rekommendationer

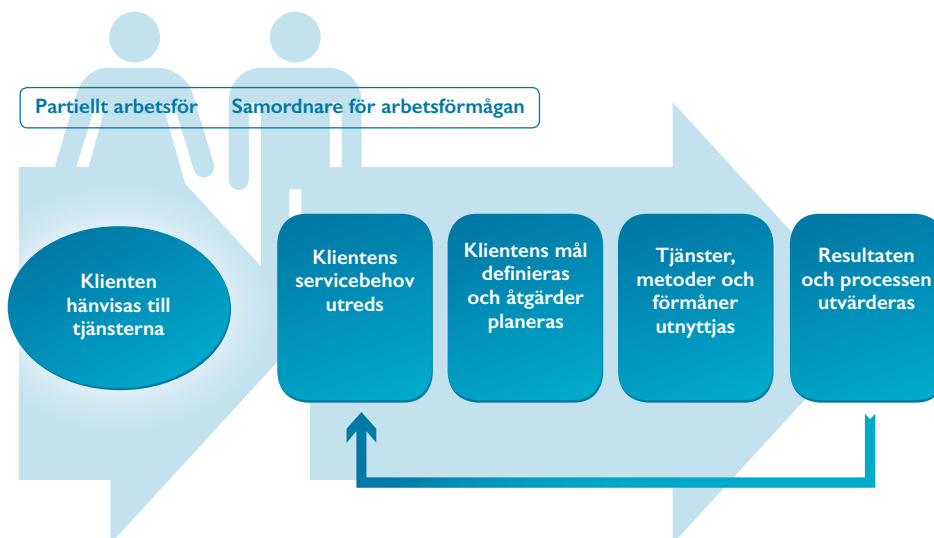
Omfattande användning av programmets verksamhetskoncept

Verksamhetskonceptet för programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet bör utvidgas till en nationell verksamhet som omfattar alla arbetsplatser. Verksamhetskonceptet bör även prövas i andra verksamhetsmiljöer än de som testades i programmet (arbets- och näringsby-rån, personaladministrationen i stora företag, företagshälsovården och läroanstalten). Exempel på sådana miljöer är hälso- och sjukvården och socialtjänsterna samt små och medelstora företag (SMF-sektorn).

Verksamhetskonceptet består av en samordnare för arbetsförmågan och effektivast möjliga utnyttjande av servicesystemet (tjänster, metoder och förmåner). Samordnaren för arbetsförmågan arbetar lösningsorienterat och söker tillsammans med klienten efter lösningar för att klienten ska få sysselsättning eller kunna fortsätta arbeta. I verksamhetskonceptet utnyttjas metoder på arbetsplatsen, hälso- och sjukvård och socialtjänster, rehabilitering, utbildning, arbetskraftsservice och socialskydd (figur 1). Serviceprocessen genomförs på olika sätt i olika verksamhetsmiljöer.



Figur 2. Verksamhetskonceptet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet.



Figur 3. Serviceprocessen.

Utbildning av samordnarna för arbetsförmågan

■ Samordnarna för arbetsförmågan bör få en skräddarsydd utbildning för att höja sin kompetens. Utbildningen bör vara aktuell och regionalt täckande. Samordnarutbildningen bör utvecklas tillsammans med intressenter. Som stöd för samordnarnas praktiska arbete och kunskaper behövs en omfattande webbtjänst som är enkel att använda. Den ska innehålla all information om innehållet i de metoder, förmåner och tjänster som tillhandahålls via service-systemet och om lagstiftningen. Därtill behöver samordnarna för arbetsförmågan gemensamma begrepp, arbetsredskap och beskrivningar av lyckade lösningar. Samordnarutbildningen bör utvärderas så att utbildningen utvecklas kontinuerligt. Utvärderingen bör utreda hur deltagarnas kunskaper, lösningsorienterade arbetssätt och användning av samarbetsnätverken förändras och hur samarbetsnätverken förändras i omfattning.

Samordnare för arbetsförmågan som stöd för små och medelstora företag

■ Verksamheten med samordnare för arbetsförmågan bör utvidgas även till små och medelstora företag. Framöver bör man utreda om samordnarverksamheten kan sänka företagets tröskel för att rekrytera partiellt arbetsföra och göra det enklare att anpassa arbetsförhållandena för partiellt arbetsföra.

Ett lösningsorienterat arbetssätt

■ I tjänsterna för partiellt arbetsföra bör de yrkesutbildade arbeta förebyggande och lösningsorienterat. Det lösningsorienterade arbetssättet ingår i utbildningen för samordnarna för arbetsförmågan. Samordnaren eller den yrkesutbildade som utför motsvarande arbete bör ha ett givande samarbete med den partiellt arbetsföra klienten.

Användning av metodurvalet

■ Metodurvalet bör tas i bruk på ett sätt som stödjer partiellt arbetsföra att få sysselsättning och fortsätta arbeta. Metoderna måste tas i bruk i god tid. Man måste reagera på problem med arbetsförmågan i ett tidigt skede.

Tillgång till samordnarens tjänster

■ De partiellt arbetsföra ska ha lika möjligheter att ta del av tjänsterna genom antingen en samordnare för arbetsförmågan eller en annan yrkesperson. Detta gäller både arbetssökande och personer som befinner sig i arbetslivet. Samordnarens tjänster bör vara enkla att hitta och lättillgängliga för klienter och yrkesutbildade i hela landet.

Klientorientering

■ När tjänsterna utvecklas och genomförs bör man utnyttja de partiellt arbetsföra personernas expertis. Klientorientering bör tillämpas tillsammans med klienten och med respekt för ho-nom eller henne.

■ Den partiellt arbetsföra måste stödjas i övergångsfaserna i hans eller hennes process: i övergången från en tjänst till en annan, från studier till arbete, från arbete till arbetslöshet, från rehabilitering, arbetsprövning och arbetsträning till arbete. Man måste se till att ingen hamnar utanför servicesystemet eller samhället. Det är viktigt att man stödjer den partiellt arbetsföra personens självbestämmanderätt; samtidigt främjar man personens självkänsla, vilket är en förutsättning för att han eller hon ska komma vidare.

■ Resurserna måste inriktas på klientarbetets kvalitet och tjänsterna måste finnas nära männi-skorna.

Kamratstöd och erfarenhetsexperter

■ Man måste ordna kamratstöd i servicesystemet och inkluderas erfarenhetsexperter i tjänster-na. Erfarenhetsexperternas ställning och utbildning måste förbättras. De partiellt arbetsföras expertis bör utnyttjas i utbildningen av yrkespersoner.

Utvidgat samarbete

■ I tjänsterna för partiellt arbetsföra bör samarbetet över organisationsgränserna utökas mellan offentlig, privat och tredje sektor. För att samarbetet ska öka måste man se till att aktörerna har en gemensam orientering, identifiera de olika aktörernas ansvar, arbeta mot ett gemen-samt mål och känna till de olika parternas kontaktpersoner.

Handledning i de olika faserna av yrkeskarriären

■ Partiellt arbetsföra bör ges möjlighet att få handledning i de olika faserna av sin studie- och yrkeskarriär. Personen bör kunna få studiehandledning, yrkesvägledning, rådgivning om arbetsförmågan och handledning samt pensionsrådgivning som en s.k. lågtröskeltjänst.

Attitydpåverkan

■ Attityderna till partiell arbetsförmåga bör påverkas genom informering i alla medier. Även erfarenhetsexperten bör utnyttjas i informeringen. Dessutom bör man ta fram informationsmaterial som passar alla.

En starkare försökskultur

■ Försökskulturen bör stärkas. Man måste utveckla och testa nya lösningar för att partiellt arbetsföra ska få sysselsättning och fortsätta arbeta. De lösningar som visar sig fungera i försöken måste spridas genom utbildning och information så att alla får tillgång till dem.

Ledarskap som främjar arbetsförmågan

■ Arbetsplatsernas ledarskap som främjar arbetsförmågan bör stärkas. På arbetsplatserna bör HR- och ekonomikompetensen sammanföras t.ex. så att man kan producera och utnyttja de ekonomiska nyckeltalen om partiell arbetsförmåga. Cheferna bör få ökade kunskaper om kostnaderna för arbetsförmåga och de olika möjligheterna att sänka dem.

■ I synnerhet bör åtgärderna för att behålla arbetsförmågan och föregripande åtgärder inriktas på arbetsgemenskapen, arbetsförhållandena, organiseringen av arbetsprocessen och arbets-sätten.

■ Det viktigt att arbetsplatserna engagerar sig för att främja hälsan och säkerheten.

Anpassning av arbetsarrangemang och arbetsförhållanden

■ Arbetsplatserna bör utnyttja anpassningar av arbetsarrangemangen och arbetsförhållandena så att arbetstagaren i så stor utsträckning som möjligt kan fortsätta arbeta trots sin sjukdom eller skada. Det bör tas fram undervisnings- och informationsmaterial om ämnet för arbetsplatserna.

Flexibla arbetstider och deltidarbete

■ Flexibla arbetstider och deltidarbete bör utnyttjas som en möjlig lösning för partiellt arbetsföra. Arbetsplatserna, servicesystemet och de partiellt arbetsföra bör informeras om möjligheterna att kombinera deltidarbete och socialskydd (bl.a. partiell sjukledighet, partiellt re-habileringsstöd och partiell invalidpension).

Utnyttjande av den multiprofessionella företagshälsovården

■ Inom företagshälsovården finns multiprofessionell expertis om stödandet av partiellt arbetsföra. Denna expertis måste utnyttjas effektivt. Inom företagshälsovården kan uppgiften som utförs av samordnaren för arbetsförmågan tillhöra till exempel en företagshälsovårdare i ett företagshälsovårdsteam. Samordnaren för arbetsförmågan kan också vara en person som är expert inom arbetsträning, socialsektorn eller arbetsfysioterapi.

Sänkt rekryteringströskel

■ Arbetsgivarna bör informeras om sysselsättningsmöjligheterna för partiellt arbetsföra. Man bör systematiskt söka efter och skraddarsy arbetsuppgifter som passar partiellt arbetsföra.

Undervisnings- och informationsmaterial

■ Undervisnings- och informationsmaterial om arbetslivet bör tas fram för användning av arbetsplatserna, de som arbetar i branschen och de partiellt arbetsföra.

Utnyttjande av utbildning

- De möjligheter som erbjuds av utbildningssystemet, till exempel delexamina och läroavtals-utbildningar, bör utnyttjas för att partiellt arbetsföra ska komma in i arbetslivet och fortsätta arbeta.

Minskning av flitfällorna

- Flitfällorna måste minskas. Det måste alltid vara ekonomiskt lönsamt att ta emot arbete.

Slutord

Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet testade ett nytt verksamhetskoncept i praktiken för att stödja partiellt arbetsföra att stanna kvar i arbetslivet och få sysselsättning. Pilotarbetsplatserna tog det nya verksamhetskonceptet i bruk, utsåg en samordnare för arbetsförmågan och utarbetade goda, fungerande lösningar. Deras utvecklingsarbete bevisade att verksamhetskonceptet har en framtid: det leder till lösningar på många av arbetsplatsernas och arbets- och näringsbyråernas problem med att öka sysselsättningen av partiellt arbetsföra.

Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet erbjöd möjlighet till samarbete mellan många parter och experter. Programmet ordnade tid och plats för möten med många deltagare, där man diskuterade frågor om hur partiellt arbetsföra kan få sysselsättning och fortsätta arbeta. Samarbetsnätverket utvidgades och intensifierades, och verksamheten i dem fortsätter även efter programmet.

För att nå målen med programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet behövdes en gemensam ambition om förändring. Man visste att nedsatt arbetsförmåga allt för ofta gör att personer hamnar utanför arbetslivet, men vad måste man göra för att detta inte ska ske och vilka fördelar skulle det finnas med en sådan förändring? Den första uppgiften var att påverka attityderna. För det andra behövde man få perspektiv på servicesystemet och granska hur servicekedjorna för partiellt arbetsföra fungerade. För det tredje behövde man förändra tillvägagångssätten och arbetssätten.

Det är absolut nödvändigt med en förändring på många plan och hos många parter. Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet har försökt påskynda denna förändring. Den viktigaste fråga i framtiden är var partiellt arbetsföra ska få jobb? Vi svarar på frågan med Asko Suikkanens ord:

”Jobb kan finnas var som helst, man får leta sig fram. Det finns mycket osynlig arbetskraftsbrist. Möjligheterna att hitta ett jobb är goda bara man inte begränsar sina arbetsuppgifter.”

Bilaga I.

Expertgruppens sammansättning

Senior Business Manager, avdelningschef Teija Ahopelto, Abbvie
Överdirektör Outi Antila, social- och hälsovårdsministeriet
Specialforskare Raija Gould, Pensionsskyddscentralen
Utvecklingschef Ville Grönberg, Institutet för hälsa och välfärd
Sakkunnigläkare Kari Haring, Finlands fackförbunds centralorganisation FFC
Konsultativ tjänsteman Liisa Heinämäki, social- och hälsovårdsministeriet
Affärsutvecklingschef Emmi Hirvonen, Katja Noponen Oy
HR-chef Sanna Hokkanen, Altia Oy
Temadirektör Päivi Husman, Arbetshälsoinstitutet
Rehabiliteringschef Tiina Huusko, Folkpensionsanstalten
Personaldirektör Tiina Häyhä, samkommunen för sjukvårds- och socialtjänster i Kymmenedalen
Jurist Paula Ilveskivi, Akava
Projektsamordnare Tiina Johansson, Centralförbundet för Mental Hälsa
Verkställande direktör Jukka Jokiniemi, Innojok Oy
Regeringsråd Päivi Kerminen, arbets- och näringsministeriet
Hälsovårdare Pii Kurki, Med Group Oy
Konsultativ tjänsteman Sari Loijas, social- och hälsovårdsministeriet
Konsultativ tjänsteman, ledare för programmet Päivi Mattila-Wiro, social- och hälsovårdsministeriet
Direktör Tarja Myllärinen, Kommunförbundet
Äldre forskare Nina Nevala, Arbetshälsoinstitutet
Regeringssekreterare Pia Nissinen, social- och hälsovårdsministeriet
Företagsläkare Sirkka Parry, Suomen Terveystalo Oy
Utvecklingschef Kaija Ray, Vates-stiftelsen
Ledande överläkare Tapio Ropponen, Keva
Överläkare Jan Schugk, Finlands Näringsliv EK
Överdirektör Leo Suomaa, social- och hälsovårdsministeriet
Regeringssekreterare Milja Tiainen, social- och hälsovårdsministeriet
Projektchef Raija Tiainen, social- och hälsovårdsministeriet
Direktör Annika Tuovinen, Södra Österbottens arbets- och näringsbyrå
Utbildningschef Matti Tuusa, Stiftelsen för Rehabilitering
Expert Riitta Työläjärvä, Tjänstemannacentralorganisationen STTK

Bilaga 2.

Tack

Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet vill framföra ett varmt tack till alla personer, organisationer och nätverk som nämns nedan och till alla som deltagit i programmets evenemang och diskussioner.

social- och hälsovårdsminister Hanna Mäntylä
riksdagens andre vice talman Paula Risikko
överdirektör Leo Suomaa
direktör Liisa Hakala
pilotarbetsplatserna och deras omfattande samarbetsnätverk (i avsnittet
"Verksamhetskonceptets pilotprojekt")
programmets expertgrupp (bilaga 1)
samordnarna för arbetsförmågans utbildare
utbildare Tapani Ahola
vicehäradschef Jukka Ahtela
projektplanerare Julia Anttilainen
verkställande direktör Timo Haapoja
forskare Marja Heikkilä
rehabiliteringschef Anna Kulmala
ledare för programmet Riitta- Liisa Larjovuori
politices doktor Markku Lehto
personalledningscoach Riitta Malkamäki
ledande överläkare Kari-Pekka Martimo
äldre sakkunnig Pirkko Mäkelä-Pusa
projektchef Leila Partanen-Salosto
professor Jorma Rantanen
arbets- och utbildningscoach Jyrki Rinta-Jouppi
professor emeritus Asko Suikkanen
avdelningsöverläkare Katinka Tuisku
arbetslivsexpert Sirpa Tujunen
rehabiliteringschef Merja Valle
verkställande direktör Marjatta Varanka

Arbetshälsoinstitutet, Institutet för hälsa och välfärd, Folkpensionsanstalten, Helsingfors och Ny-lands sjukvårdsdistrikt, Stiftelsen för Rehabilitering, Vates-stiftelsen, Försäkringsbranschens Reha-bilitering rf och övriga som deltagit i webbtjänstens partnerskapsprocesser, Ömsesidiga arbetspensionsförsäkringsbolaget Varma, Ömsesidiga Pensionsförsäkringsbolaget Ilmarinen, Centralförbundet för Mental Hälsa, Föreningen för Mental Hälsa i Finland, Avanti – kommunförsöket för sysselsättning, Tammerfors universitet, Finlands fackförbunds centralorganisation FFC, Finlands studentkårens förbund FSF, Tehy, Kommunförbundet, Pirkanmaan yrittäjät, Företagarna i Finland, specialyrkesläroanstalterna, Validia, Kiipula, Tammerforshuset.

Bilaga 3.

Publikationer producerade av programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet

Skrifter, artiklar och intervjuer

Hietala H, Mattila-Wiro P: Osatyökykyisten työntekoa voidaan tukea monin tavoin. Helsingin sanomat, Vieraskynä 31.12.2014.

Mattila-Wiro P, Rantanen J: Jokaisella on oikeus työhön. Aamulehti, Puheenaihe 25.11.2013.

Tiainen R: Metoder för att sysselsätta partiellt arbetsföra underutnyttjas. SHM, nyhet 30.12.2014.

Nevala N: Partiellt arbetsföra med i utvecklingsarbetet. Arbetsliv 2020, bloggen Arbetsplatserna i utveckling 10.11.2014.

Nevala N: Osatyökykyiset työssä -ohjelma tutkii: Mikä edistää tai estää osatyökykyisen työllistymistä? SHM, webbnähet och intervju 27.1.2015.

Tarinoita työpaikoilta. Työkyky kuntoon uusin keinoin. Arbetsliv 2020, 2/2015.

Työkykykoordinaattori mitä teet. Arbetshälsoinstitutet, Työpiste 21.4.2015.

Nevala N, Tiainen R: Työkykykoordinaattori -opas palveluviidakoon. Tidningen Tukilinja 2015; 4.

Tiainen R, Mattila-Wiro P, Nevala N, Haarti J: Osatyökykyisten työllistämässä on otettava kaikki keinot käyttöön. Businessopas/Yritysvastuu 09/2015.

Työkykykoordinaattorin neuvo: yhdistä uutta ja vanhaa osaamista. Arbetshälsoinstitutet, Työpiste 26.1.2016.

Grundläggande rapporter

Toimintakonsepti osatyökykyisten työllistymiseksi. Osatyökykyiset työssä. SHM:s Rapporter och promemorior 2013:29. (Sammandrag på svenska).

Bedömning av behovet av författningsändringar och tjänster som främjar sysselsättningen av partiellt arbetsföra. Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet. SHM:s Rapporter och promemorior 2013:37. (Sammandrag på svenska).

Nevala N, Vuorento M: Alla metoder ska tas i bruk – Anvisningar för att stöda arbetsförmågan. Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet. SHM:s Rapporter och promemorior 2015:47.

Artiklar och intervjuer i facktidsskrifter

Mattila-Wirolahti P: Heitteille ei jätetä. Tidningen Keva, 2014; 1.

Tiainen R: Osatyökykyinen tahtoo töihin. Tidningen Tesso, 2014; 7.

Tiainen R: Moni osatyökykyinenkin haluaa töihin. Tidningen Ahjo 2014; 1.

Tiainen R: Kaikki keinot käyttöön. Osatyökykyiset työssä -ohjelma poistaa esteitä käytännön toimin. Tidningen Kyyt käyttöön 2014; 1.

Nevala N: Työolosuhteiden mukauttaminen. Tidningen eXtra 2014, s. 2.

Nevala N, Lehtinen S, Tiainen R, Mattila-Wirolahti P: Työkokeilu auttaa osatyökykyistä nuorta työuralle – tapaustutkimus. Tidningen Työterveyslääkäri 2015; 1: 49–51.

Nevala N, Tiainen R, Mattila-Wirolahti P: Palvelut, keinot ja etuudet tehokkaaseen käyttöön. Program-met Partiellt arbetsföra med i arbetslivet. Tidningen Työterveyshoitaja 2015; 40(2): 4–6.

Nevala N: Viisi vinkkiä osatyökykyisen työntekoon. sak.fi/jutut 23.6.2015.

Nevala N, Tiainen R, Mattila-Wirolahti P: Työkykykoordinaattori osatyökykyisen asiakkaan tukena. Tidningen Työterveyslääkäri 2016; 34(1): 96–100.

Vetenskapliga artiklar

Nevala N, Turunen J, Tiainen R, Mattila-Wirolahti P: Verksamhetskonceptet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet – en studie om genomförandet och fördelarna i olika verksamhetsmiljöer. Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet. Social- och hälsovårdsministeriet, Arbetshälsoinstitutet. 2015.

Nevala N, Turunen J, Tiainen R, Mattila-Wirolahti P: Persons with partial work ability at work. A study of the feasibility and benefits of the Osku-concept in different contexts. Manuscript.

Nevala N, Turunen J, Lehtinen S, Tiainen R, Mattila-Wirolahti P: Access of employment after traumatic brain injury: a case study. Manuscript.

Föredrag på kongresser och konferenser

Mattila-Wirolahti P: Promoting work opportunities for disabled in Finland. International Symposium on Culture of Prevention – Future Approaches, 25–27.9.2013, Helsinki, Finland.

Nevala N: Effectiveness of workplace accommodations among persons with disabilities. 3rd Nordic Conference in Work Rehabilitation, May 7–9 2014, Kolmården, Sweden.

Nevala N, Lehtinen S, Tiainen R, Mattila-Wiro P. Accessing employment after traumatic brain injury: a case study. In: S Lindström (ed.) 13th Congress of European Forum for Research in Rehabilitation. Marina Congress Center, Helsinki 6–9 May 2015, Helsinki. EFFR2015. p. 62. ISBN 978-952-93-5548-8.

Nevala N: Workplace accommodation among persons with disabilities: a systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. 13th Congress of European Forum for Research in Rehabilitation. Marina Congress Center, Helsinki 6–9 May 2015, Helsinki, Finland.

Lärdomsprov

Lehtinen S: Narratiivinen case -kuvaus tukemaan toimintakonseptia osatyökykyisen työllistymiseksi. Turun kauppakorkeakoulu. Liiketaloustiede, johtamisen ja organisoinnin projektityö.

Surakka J: Ikääntyvien osatyökykyisten asiakkaiden kokemuksia yhteistyöstä työkykykoordinaattorin kanssa. Gerontologian ja kansanterveyden pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Terveystieteiden laitos.

"Förändring är möjligt om vi lyckas
lägga grunden till förändring."

"No one is disabled at everything
Everyone is handicapped at something"



Partiellt arbetsföra
med i arbetslivet

ETT PROGRAM SOM LÖNAR SIG

*Mer information: paivi.mattila-wiro@stm.fi
<http://stm.fi/osatyokykyiset>*